

Москальов М.В., к.психол.н., ст. викладач кафедри загальної та вікової психології Київського університету імені Бориса Грінченка

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВХОДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЮ

В статті розглядається дуже важлива проблема підготовки людини до діяльності в організації. Особлива увага приділяється початковому етапу – це входження в організацію. Автор проаналізував зарубіжні та вітчизняні підходи щодо визначення сутності поняття «входження» та «входження в організацію». Виокремлено психологічні особливості працівників при входженні в організацію. Наголошено необхідність підготовки працівників при входженні в організацію з метою їх вдалої діяльності.

Ключеві слова: входження, входження в організацію, особистісні зміни психологічна підготовка.

Актуальність дослідження та постановка проблеми дослідження. Зміни, які відбуваються у всьому світі та в українському суспільстві зокрема, вимагають вивчення проблеми підготовки працівників до діяльності в організації. Особливої уваги набуває процес входження людини в організацію. Деякі аспекти організаційного розвитку виявляють залежність ефективності діяльності організації в сучасних умовах від входження майбутнього фахівця в її середовище. Активність сучасного життя, висока емоційна напруженість, різноманітні професійні стреси, фрустрації, кризи диктують нові вимоги щодо психологічної готовності працівників впроваджувати набуті знання, вміння та навички в практику.

Дослідники акцентують увагу на тому, що успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на вдале входження в організацію. Зазначається взаємозв'язок мотивації майбутнього фахівця на членство в організацію: чим сильніше бажання, тим яскравіше

виражено намагання перебороти труднощі входження в організаційне оточення. І навпаки, якщо мотивація входження недостатня, то фахівець може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу, пішовши з організації або залишаючись у ній до виникнення якогось конфлікту між ним і організаційним оточенням [1; 4].

Варто відмітити, що даний процес має дві сторони взаємодії: одна – це фахівці, інша – освітня організація. Установлено, що гармонійне сполучення цих сторін взаємодії, є однією з найважливіших завдань психології, тому що воно забезпечує основу ефективного входження майбутніх фахівців в організацію [3].

Входження майбутніх фахівців в організацію завжди пов'язане з рішенням декількох проблем, які обов'язково супроводжують цей процес.

По-перше, це пристосування до нового оточення, що не завжди відбувається успішно й ефективність якого залежить від правильної взаємодії обох сторін: майбутнього фахівця й організаційного оточення.

По-друге, це поведінка майбутнього фахівця та здатність змінюватись відповідно до нових вимог, без чого у багатьох випадках неможливо вдале входження в організацію.

По-третьє, це умови (мета, завдання, місія тощо) праці в організації, що допомагають майбутньому фахівцю реалізувати свої потенційні можливості (відповідно до її потреб і критеріїв відбору) не залежно від соціально-економічних змін в оточуючому середовищі [1].

Саме від вдалого вирішення цих проблем буде залежати ефективне входження майбутнього фахівця в організацію та продуктивна взаємодія з організаційним оточенням.

Для того, щоб зрозуміти, як будується взаємодія майбутнього фахівця з організацією, необхідно усвідомити: сучасні тенденції розвитку організації; індивідуальні характеристики особистості, які визначають поведінку майбутніх фахівців в організації; специфіку організаційної культури та її вплив на входження майбутніх фахівців в діяльність організації.

Отже, можна відмітити нагальну необхідність підготовки майбутніх фахівців до входження в організацію як необхідної умови їх професійного зростання.

Мета статті здійснити теоретичний аналіз наукової літератури щодо психологічних особливостей входження працівників в організацію.

Аналіз результатів теоретичного дослідження. Аналіз зарубіжної та вітчизняної наукової літератури виявив недостатність вивчення проблеми. Серед *зарубіжних дослідників* (D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, S. Langelaan, L. J. P. Van Doornen, W. A. Kahn, C. Maslach, S. E. Jakson, M. Leiter) існує думка, що сучасною умовою успішного входження в організацію є вивчення системи цінностей, правил, норм і поведінкових стереотипів, характерних для певної організації. Проте, відомі різні підходи щодо розуміння вдалого входження в організацію: одні автори присвячували свої дослідження психологічним умовам входження працівників в організацію (W. A. Kahn); інші дослідники надають перевагу відповідальності організації та стверджують, що професійні обов'язки не повинні призводити до виникнення «професійного вигорання» працівника (C. Maslach, S. E. Jakson, M. Leiter). Окрім того, ще одна група авторів вказує на те, що вся відповідальність лежить на фахівцях, які повинні з гордістю та сумлінно виконувати місію організації, повністю концентруючись тільки на своїх професійних обов'язках (A. B. Bekker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonsales-Roma) [4].

Аналіз робіт *російських дослідників* надав можливість виявити різні проблеми, яким приділялась увага при дослідженні аспектів поняття «входження в організацію»: навчання персоналу при входженні в організацію (О. Вирковський, О. С. Виханський, О. І. Наумов); етапи входження нового співробітника в організацію (О. Володіна); взаємозв'язок ролі, яку виконує фахівець в організації та цілями, завданнями та метою організації (М. М. Осипова); вивчення факторів, що впливають на вдале входження людини в організацію (А. Чугунова) [4].

Що ж стосується *українських авторів* з психології загалом та педагогічної і вікової психології, зокрема, то вдалось виявити проблему відсутності теорії

входження в організацію, що ускладнює цілеспрямоване управління цим процесом і вимагає обґрунтування теоретичних основ та розробки психологічної системи роботи з майбутніми працівниками, а також потребує вивчення процесу входження майбутніх працівників до нових умов життєдіяльності в організації.

Розглянемо, насамперед, сутність терміну входження в організацію та основні підходи до визначення даного феномену, наявні в психолого-педагогічній літературі.

На думку російського автора О. Виханського [2], необхідною умовою успішного входження в організацію є вивчення системи цінностей, правил, норм і поведінкових стереотипів, характерних для даної організації. Тобто, автор вбачає в понятті входження всю сукупність цінностей та норм, що існують в організації. Проте автор наголошує, що найбільший ефект для першого етапу взаємодії людини з організаційним оточенням вони матимуть тоді, коли знатимуть ключові цінності, без знання яких можуть виникнути нерозв'язні конфлікти між людиною й оточенням. Установлення систем такого роду норм і цінностей і відповідний їхній опис є важливим завданням керівництва, зокрема осіб, відповідальних в організації за кадрову роботу. Так, на думку О. С. Виханського та О. І. Наумов, для людини, що вступає в організацію необхідно усвідомлювати значимість цього навчання й розглядати його як частину «ціни», що він повинен «заплатити» за входження в організацію. Він повинен розуміти, що навчання на етапі входження допоможе йому істотно скоротити «плату» за конфлікти, які будуть виникати в майбутньому між ним і організаційним оточенням [2].

Виділено основні сторони життєдіяльності організації, якими має оперувати людина, що входить в організацію, а саме: місія й основні цілі організації; найкращі засоби, які можуть бути використані для досягнення цілей організації; імідж організації; принципи, правила й норми, що забезпечують відмінні риси й існування організації як єдиного організму; обов'язки та ролі, які повинен брати на себе фахівець в організації.

Дуже важливим аспектом при входженні людини в організацію є знання про організацію, її особливості, специфіку діяльності. Це допомагає працівнику бути готовим здійснювати роботу ефективно та вдало. Тому при вступі на роботу людина повинна бути готова: усвідомити відповідність власної поведінки нормам спілкування з колегами; адекватно сприймати діяльність організації; звертатися до керівництва у ввічливій формі з різних питань; дотримуватися необхідного стилю одягу, встановленого режиму праці та відпочинку [5].

На думку М. М. Осипової, на етапі входження нового члена в організаційне оточення організації, необхідно ставити перед собою такі три завдання:

- руйнувати старі поведінкові норми молодого фахівця;
- зацікавлювати його роботою, саме в цій організації;
- прищеплювати фахівцю нові норми поведінки.

Всі ці процеси здійснюються у тісному взаємозв'язку й реалізується сукупним набором певних прийомів і методів.

Виокремлюють *негативні аспекти впливу* на входження людини в організацію. До таких можна віднести крайнє протилежні, як з одного боку – не завантаженість на роботі, постановка спрощених та легких завдань, так і з іншого – дуже складних завдань і велике завантаження на роботі. Науковці стверджують, що на початковому етапі входження людини в організацію бажано було б обминати такі випадки.

До *сприятливих аспектів віднесено* такі, які, по-перше, можуть бути вирішені новим членом організації самостійно, по-друге, несуть у собі елемент виклику й незвичайності й, по-третє, для рішення яких потрібні дії й поведінка, що суперечать тому, як людина поводи́ла себе раніше. З врахуванням сказаного, тільки за цих умов, в нового працівника може виникати підвищений інтерес до організації, задоволення від одержання незвичайного для нього результату й сумнів але приводу абсолютної правильності попереднього досвіду й попередніх знань.

Так, М. М. Осипова зазначає, що відібравши людину для виконання нею певної ролі, організація виходить з того, що є потреба в цій людині і вона буде корисною. Тому втримання людини та її адаптація до умов праці в організації є винятково важливим завданням, за рішення якої в першу чергу відповідальне керівництво організації [5].

Успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на входження в організацію, і від того, наскільки організація на початковому етапі входження в змозі її утримати. Якщо людина сильно вмотивована на членство в організації, вона буде намагатися перебороти труднощі входження й домагатися того, щоб, незважаючи на складнощі цього процесу, адаптуватися до організаційного оточення. Якщо ж мотивація входження недостатня, то людина може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу ж пішовши з організації або ж залишаючись у ній до явного розростання конфлікту між ним і організаційним оточенням. Однак, якщо людина навіть і не має досить сильної мотивації на входження, *завданням організації є* зацікавити її, запропонувати вигідні умови праці. Як зазначають дослідники, це можуть бути [6; 7]:

- пропозиції довгострокової матеріальної підтримки, що виходять за рамки заробітної плати;
- обіцянка в майбутньому просування по службі або надання цікавої роботи;
- забезпечення за рахунок організації можливостей навчання й розвитку;
- надання на пільгових умовах житла тощо.

Аналіз наукової літератури та практичний досвід надав можливість визначити, що *входження в організацію* це процес взаємодії людини та організації, під час якого відбувається прийняття та усвідомлення людиною норм та цінностей організації, особливостей організаційної культури та відповідальності за виконання нових обов'язків; а також відповідно сама організація повинна брати на себе зобов'язання зацікавлювати людину

відповідно місії та завдань організації, змінювати стереотипи та старі норми поведінки натомість прививати нові, вмотивовувати до роботи,.

Отже, з'ясовано, що початковий період вступу в організацію для багатьох виявляється дуже складним. Не підготовлена людина може зробити ряд суттєвих помилок, які спотворюють дії працівника та не дозволяють йому в повній мірі використати потенційні можливості для реалізації себе в організації.

Разом з тим слід зазначити, що серед даних досліджень відсутні роботи, які стосуються підготовки працівників до входження в організацію. Тому, одним із завдань саме вищої школи має бути, на наш погляд, акцент на психологічній підготовці фахівців до входження в організацію. Адже, отримані під час такої підготовки професійні знання, вміння й навички особистості допоможуть їм самим швидко зорієнтуватися до умов роботи в організації, забезпечить їм ефективне виконання необхідних виробничих завдань.

Відомі перші спроби розробок програм щодо навчання працівників до входження в організацію. Проте варто зробити примітку, що ця програма запропонована фахівцями економічного спрямування. Так, О. С. Виханський та О. І. Наумов запропонували систему навчання при входженні в організацію [2].

По-перше, прискоренню входження в нове організаційне оточення сприяє створення груп з починаючих членів організації із включенням у ці групи співробітників, що мають досвід роботи. Це дозволяє новачкам не тільки швидше й краще довідатися й зрозуміти організаційне оточення, але й установити на початковому етапі більш тісний контакт.

Цікавою є думка, що нові члени організації намагаються прискорити ознайомлення один з одним, тенденцію до встановлення неформальних об'єднань новачків. Під час такого спілкування створюються неформальні групи які символізують «проміжну культуру», що ще не базується на принципах нової організації, але й не відбиває повністю принципи й норми їхньої попередньої поведінки. Нові члени організації, обговорюючи між собою проблеми життєдіяльності організації, використовуючи елементи «проміжної»

культури, найчастіше можуть некоректно трактувати те, що відбувається в організації, невірно інтерпретувати поведінку інших членів організації й робити невірні висновки із приводу того, як вони повинні поводитися в організації. Ці помилкові дії й погляди можуть бути успішно усунені, якщо із групою новачків буде постійно працювати досвідчений член організації.

По-друге, виокремлюють два принципово різних процеси навчання, залежно від того, хто входить в організацію. Перший процес навчання стосується працівників, попередній досвід роботи яких базується на схожих нормах й цінностях організації та вимагає певних поведінкових стереотипів. У цьому випадку новому члену організації необхідно в основному сконцентруватися на з'ясуванні конкретних форм прояву знайомих йому норм і принципів поведінки й спілкування для того, щоб пристосувати свою поведінку до конкретних умов організації. Специфікою отримання необхідних знань та інформації може бути спостереження за поведінкою окремих людей, шляхом спілкування з колегами й керівництвом або, шляхом одержання інструктажу з боку відповідних осіб.

Другий процес стосується працівників, які до цього працювали в іншій структурі і мають відмінні цінності й норми поведінки. Звертається увага на те, що людина повинна усвідомити себе носієм певної системи цінностей і норм нової організації і відійти від попередніх. Специфікою другого процесу навчання при входженні людини в організацію є не тільки уважне вивчення того, що робиться в організації (поведінка її членів, традицій тощо), але й глибоке вивчення своєї поведінки з метою переоцінки власної поведінки та унормування її відповідно до цінностей прийнятих в новій організації [5].

По-третє, робота керівництва з новими працівниками сприяє підвищенню мотивації нових працівників до діяльності в нових умовах. Специфікою даного процесу є проведення керівником бесід з новими працівниками. Результатом їх є утворення у новачків почуття впевненості, зниження відчуття розгубленості й непотрібності, що звичайно з'являється при входженні в нове організаційне оточення, та сприяє підвищенню причетності до справ організації.

Проведений нами аналіз основних напрямків досліджень щодо проблеми входження в організацію дає можливість зробити кілька теоретичних узагальнень: по-перше, входження – це певні зрушення в діяльності організації, які виникають у результаті реакції організації на впливи зовнішнього та внутрішнього середовища, і які можуть мати, як позитивний, так і негативний характер; по-друге, виявлено, необхідність психологічної підготовки фахівців до входження в організацію; по-третє, розробити та апробувати програму підготовки фахівців щодо вдалого входження в організацію.

ВИСНОВКИ

Таким чином, на основі проведеного аналізу літератури можна зробити кілька суттєвих теоретичних узагальнень.

По-перше, суттєвим напрямком діяльності працівників сучасних організацій є психологія входження в організацію.

По-друге, для забезпечення вдалого входження працівників в організацію має проводитися їхня спеціальна психологічна підготовка.

По-третє, зміст такої підготовки має бути спрямовано, в першу чергу, на формування психологічної готовності працівників організацій до вдалого входження в організацію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл / Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С. 92 – 99.
2. Виханский О.С. Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2003. – 528 с.
3. Вырковский А. Метропроходцы / А. Вырковский // Секрет фирмы. – 2004. – № 16 (55). – С. 68-70.
4. Москальов М.В. Психологические детерминанты эффективного вхождения педагогических работников в организацию, как фактор предупреждения профессиональных кризисов /М. В. Москальов,

А. С. Москальова // сб. тез III Междунар. науч.-практ. конф. «Перспективы и возможности психологи, бизнеса и социальной работы в современной Европе» (г. Рига, 24-25 мая 2012 г.); Балтийский и-тут психологии и менеджмента. – Рига, 2012. – С. 82-85.

5. Осипова М. М. Кадровый менеджмент. Этапы успешного вхождения нового человека в организацию / М. М. Осипова. – Режим электронного доступа: <http://www.psyhealth.ru/article18.php>.

6. Чугунова А. Большие оригиналы / А. Чугунова // Секрет фирмы. – 2005. – № 26 (113). – С. 46-49.

7. Чугунова А. Риэлтерский экстерн / А. Чугунова // Секрет фирмы. – 2005. – № 18 (105). – С. 38-45.

В статье рассматривается очень важная проблема подготовки человека к деятельности в организации. Особое внимание отводится начальному этапу - это вхождение в организацию. Автор проанализировал зарубежные и отечественные подходы относительно определения сущности понятия «вхождение» и «вхождение в организацию». Выявлены психологические особенности работников при вхождении в организацию. Сделано ударение на необходимость подготовки работников при вхождении в организацию с целью их удачной деятельности.

Ключевые слова: вхождение, вхождение в организацию, личностные изменения психологическая подготовка.

In article very important problem of preparation of the person to activity in the organization is considered. The special attention is allocated to the initial stage is an occurrence in the organization. The author has analysed foreign and domestic approaches concerning definition of essence of concept "occurrence" and « occurrence in the organization ». It is selected psychological features of workers at occurrence in the organization. The accent necessity of preparation of workers is made at occurrence in the organization with the purpose of their successful activity.

Key words: occurrence, occurrence in the organization, personal changes psychological preparation.